

**PENGARUH *INTRINSIC MOTIVATION*, *JOB AUTONOMY*, DAN
AFFECTIVE COMMITMENT TERHADAP
TURNOVER INTENTION
(Kasus pada Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta)**



PUBLIKASI ILMIAH

**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II
pada Jurusan Magister Manajemen
Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Oleh:

ATIEK YUNI INDRIANI
P. 100 120 019

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *INTRINSIC MOTIVATION*, *JOB AUTONOMY*, DAN
AFFECTIVE COMMITMENT TERHADAP
TURNOVER INTENTION
(KASUS PADA RUMAH SAKIT KASIH IBU SURAKARTA)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

ATIEK YUNI INDRIANI

P. 100 120 019

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing I

Dr. ANTON AGUS SETYAWAN

Dosen Pembimbing II

M. FARID WAJDI, Ph.D

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *INTRINSIC MOTIVATION*, *JOB AUTONOMY*, DAN
AFFECTIVE COMMITMENT TERHADAP
TURNOVER INTENTION
(Kasus pada Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta)**

OLEH :

ATIEK YUNI INDRIANI

P. 100 120 019

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 18 Oktober 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Dr. Anton Agus Setyawan
(Ketua Dewan Penguji)
2. M. Farid Wajdi, Ph.D
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Soepatini, Ph.D
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)



Direktur,

Prof. Dr. Khudzaifah Dimiyati

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 18 Oktober 2016

Penulis



ATIEK YUNI INDRIANI

P. 100 120 019

**PENGARUH *INTRINSIC MOTIVATION*, *JOB AUTONOMY*, DAN *AFFECTIVE COMMITMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
(KASUS PADA RUMAH SAKIT KASIH IBU SURAKARTA)**

ABSTRAK

Terdapat banyak penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kami menyusun suatu hipotesis bahwa *intrinsic motivation*, *job autonomy*, dan *affective commitment* adalah variabel-variabel yang mempunyai hubungan negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian ini melibatkan 135 perawat di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta sebagai sampel penelitian. Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa hipotesis tentang *intrinsic motivation* dan *affective motivation* mempunyai hubungan negatif dengan *turnover intention*, diterima. Sedangkan hipotesis bahwa *job autonomy* mempunyai hubungan negatif dengan *turnover intention*, ditolak. Hasil dari penelitian ini mempunyai peran penting untuk Rumah Sakit Kasih Ibu dalam mengembangkan lingkungan kerja yang efektif dan memberi dukungan kepada karyawannya untuk mendapatkan kesempatan lebih dalam mengembangkan karir mereka. Simpulan penelitian ini diuji dengan mempertimbangkan implikasi praktis yang bisa diterapkan di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta, karyawan-karyawannya, dan untuk kepentingan penelitian mendatang.

Kata Kunci : *intrinsic motivation*, *job autonomy*, *affective commitment*, *turnover intention*, Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta

Abstract

There were many researches to identify factors that influenced employees to leave the organization. We hypothesized that intrinsic motivation, job autonomy, and affective commitment were variables negatively related to turnover intention. A sample of 135 nurses in Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta has been involved in this research. Through the multiple linear regression test, the result shows that the hypotheses of intrinsic motivation and affective commitment are negatively related to turnover intention were supported, but the hypothesis of job autonomy is negatively related to turnover intention was rejected. This results may have important implications for Rumah Sakit Kasih Ibu to develop the effective work environment and support the employees to have more opportunities of developing themselves. Conslusions were examined considering practical implications for Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta, the employees, and the need for further researches.

Keywords : *instrinsic motivation*, *job autonomy*, *affective commitment*, *turnover intention*, Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta

1. PENDAHULUAN

Manusia adalah unsur yang terpenting dalam menjalankan roda organisasi dibandingkan unsur lain seperti sarana kerja, teknologi, metode kerja, serta peran organisasi.

Profesionalisme ini diperlukan dalam menghadapi tantangan-tantangan organisasi yang selalu berubah. Di satu sisi profesionalisme adalah suatu ukuran keberhasilan organisasi, tetapi di sisi lain profesionalisme juga merupakan tantangan untuk organisasi, karena profesionalisme membuka peluang bagi sumber daya manusia untuk lebih fleksibel dalam mencari dan memenuhi apa yang diinginkan dalam suatu organisasi.

Profesionalisme merupakan salah satu faktor yang perlu menjadi perhatian organisasi untuk mempertahankan karyawan, yaitu bagaimana organisasi dapat memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga membuat karyawan bertahan dalam organisasi. Hubungan kerja yang perlu dijaga antara karyawan dan organisasi meliputi komunikasi yang lancar, pemberian kesempatan untuk maju, dan menjamin hubungan baik dengan *stakeholder*. Kepuasan kerja di berbagai pihak dalam organisasi ini pada akhirnya diharapkan akan menurunkan angka *turnover intention*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *intrinsic motivation*, *job autonomy*, dan *affective commitment* terhadap *turnover intention* pada Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta, serta untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap *turnover intention*.

Turnover (perputaran) menurut Mathis dan Jackson (2001) adalah proses di mana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Banyak organisasi menemukan bahwa perputaran karyawan ini sebagai masalah yang merugikan. *Turnover Intention* menurut Brough dan Frame (2004) dalam Rahman et. al. (2008) didefinisikan sebagai perkiraan probabilitas karyawan yang akan meninggalkan organisasi dalam jangka waktu dekat atau niat langsung individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Secara sederhana dijelaskan bahwa *turnover* adalah bentuk seorang karyawan memutuskan berhenti bekerja dari organisasi yang menjadi sumber penerimaan uang individu tersebut (Mobley, 1982). Menurut Harnoto (2002), *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention*, di antaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti bermaksud melakukan analisis *turnover intention* dari para perawat di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta dengan menggabungkan beberapa faktor terkait yang mempengaruhi *turnover intention* yang telah diteliti pada penelitian-penelitian sebelumnya dan disesuaikan dengan obyek penelitian ini. Faktor-faktor tersebut adalah *affective commitment*, *intrinsic motivation*, dan *job autonomy*. Pengambilan data

dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta. Sedangkan pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS.

2. METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode sensus dan menggunakan pendekatan kausal, yaitu pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui arah hubungan sebab akibat antara variable. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek yang diperoleh secara langsung (data primer) yaitu karyawan dalam hal ini adalah perawat di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta. Data pendukung (data sekunder) diperoleh dari data kepegawaian yang bersumber dari bagian personalia Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta dan data yang diperoleh dari literature lain.

Data primer diperoleh dari responden dengan membagikan kuisioner yang disusun berdasarkan variable yang telah ditentukan. Jumlah populasi adalah 135 (seratus tiga puluh lima) orang perawat di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta. Karena teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, maka sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah *intrinsic motivation*, *affective commitment*, dan *job autonomy*, sedangkan variabel terikat (dependen) adalah *turnover intention*. Analisis data untuk mengetahui pengaruh variabel penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Karakteristik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	9	8,7
Perempuan	24	91,3
Usia		
< 25 tahun	39	37,9
25 – 30 tahun	29	28,2
31 – 40 tahun	31	30,1
> 40 tahun	4	3,9
Status Perkawinan		
Sudah Menikah	67	65,0
Belum Menikah	36	35,0
Latar Belakang Pendidikan		
SLTA	1	1
Diploma	93	90,3

Sarjana	9	8,7
Masa Kerja		
< 5 tahun	48	46,6
5 – 10 tahun	23	22,3
11 – 20 tahun	28	27,2
> 20 tahun	4	3,9
Jumlah Responden Tiap Karakteristik	103	100,00

Berdasarkan tabel 1 tentang Karakteristik Responden, frekuensi terbanyak untuk jenis kelamin adalah perempuan yaitu 94 orang (91,3%), untuk usia adalah usia kurang dari 25 tahun yaitu 39 orang (37,9%), untuk status perkawinan adalah karyawan dengan status sudah menikah yaitu 67 orang (65%), untuk latar belakang pendidikan adalah tingkat diploma yaitu 93 orang (90,3%), dan untuk masa kerja adalah kurang dari 5 tahun yaitu 48 orang (46,6%).

Frekuensi jawaban responden terhadap variabel *job autonomy* menunjukkan bahwa indeks persepsi responden terhadap variabel tersebut secara umum berada pada tingkatan sedang. Hal ini disebabkan karena penelitian ini melibatkan responden pada level pelaksana yang mempunyai *job desk* tertentu yang sudah jelas, sehingga bila diberikan kewenangan yang lebih dari *job desk* yang diberikan akan membuat karyawan menjadi terbebani dan akan meningkatkan stress kerja.

Tabel 5 Frekuensi jawaban responden untuk variabel *Turnover Intention*

Indikator Turnover Intention	Frekwensi Jawaban Responden Mengenai Turnover Intention					Indeks TI
	SS	S	N	T	STS	
Adanya niat untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang (TI19)	-	4	34	59	6	48,4
Mencari informasi lowongan pekerjaan di tempat lain (TI20)	-	7	28	58	10	47,6
Menghubungi orang lain yang mempunyai informasi adanya lowongan kerja baru (TI21)	-	8	27	61	7	48,4
Mengirimkan surat lamaran ke tempat yang lain (TI22)	-	6	25	62	10	46,6
Bolos kerja karena menghadiri wawancara kerja di tempat lain (TI23)	-	2	16	64	21	41,1

Sumber: Data Pengolahan Primer, 2016

Berdasarkan penelitian dapat dilihat pada tabel diatas bahwa proses identifikasi nilai antara diri responden dengan organisasi menunjukan indeks yang rendah dengan kata lain responden tidak menginginkan untuk pindah atau *turnover intention* yang rendah.

3.2 Pembahasan

Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta merupakan rumah sakit swasta tipe B. Rumah sakit ini mampu memberikan layanan kedokteran umum, spesialis, dan subspesialis terbatas yang memiliki fasilitas 150 tempat tidur pasien, dokter umum sebanyak 25 orang, 64 orang dokter spesialis, dan 12 orang dokter subspesialis. Profesionalisme adalah satu hal yang dituntut dari karyawan pada Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta karena merupakan perusahaan penyedia jasa pelayanan dalam hal ini adalah jasa layanan kesehatan masyarakat umum. Oleh karenanya hasil dari penelitian tentang pengaruh *intrinsic motivation*, *job autonomy*, dan *affective commitment* terhadap *turnover intention* di rumah sakit ini didapat.

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi ketiga variabel tersebut diketahui bahwa variabel *affective commitment* dan *intrinsic motivation* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel *job autonomy* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berikut ini penjelasannya :

3.2.1 Hipotesis pertama : *Affective Commitment* mempunyai pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa *affective commitment* mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, **didukung**. Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya perasaan nyaman dalam bekerja, perasaan senang bekerja di perusahaan, perasaan senang berkarir di perusahaan, perasaan memiliki, dan perasaan terikat secara emosional akan meningkatkan *turnover intention*.

3.2.2 2. Hipotesis kedua : *Intrinsic Motivation* mempunyai pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa *intrinsic motivation* mempunyai pengaruh negatif dengan *turnover intention*, **didukung**. Hal ini menunjukkan semakin menurunnya penghargaan terhadap prestasi dan tanggung jawab pekerjaan, kondisi pekerjaan yang memungkinkan pengembangan karir, kondisi pekerjaan yang menyenangkan, kondisi pekerjaan yang menantang, dan kondisi pekerja yang menarik akan meningkatkan *turnover intention*. Dengan kata lain bila semua dimensi atau unsur di atas tidak terpenuhi di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta maka akan meningkatkan *turnover intention*.

3.2.3 3. Hipotesis ketiga : *Job Autonomy* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa *job autonomy* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, **tidak didukung**. Hal ini berarti bahwa responden mengalami kebingungan tentang kesempatan berkarir, kesempatan berpartisipasi dalam perusahaan, wewenang pada posisi yang ditempati, dan kebebasan dalam menerapkan *professional judgement* pada pekerjaan yang membuat *turnover intention*.

Hipotesis ketiga ini **tidak didukung** karena responden dalam penelitian ini hampir seluruhnya berada pada level pelaksana yang mempunyai *job desk*

jelas dan pasti. *Job desk* level pelaksana yang tidak memberikan kewenangan lebih pada mereka untuk dapat bertindak di luar tugas yang telah digariskan.

4. PENUTUP

Penelitian yang telah dilakukan atas kasus di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta dapat disimpulkan sebagai berikut : *Affective Commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Ini berarti bahwa bila semua dimensi perasaan senang bekerja di perusahaan, perasaan nyaman dalam bekerja, perasaan senang berkarir di perusahaan, perasaan memiliki, dan perasaan terikat secara emosional tidak terpenuhi di RS Kasih Ibu Surakarta maka komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin berkurang sehingga dapat menciptakan *turnover intention*. *Intrinsic Motivation* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Ini berarti bila semua dimensi penghargaan terhadap prestasi dan tanggung jawab pekerjaan, kondisi pekerjaan yang memungkinkan pengembangan karir, kondisi pekerjaan yang menantang, kondisi pekerjaan yang menyenangkan dan kondisi pekerja yang menarik tidak terpenuhi di RS Kasih Ibu Surakarta berakibat menurunnya motivasi karyawan yang dapat menimbulkan *turnover intention*. *Job Autonomy* tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Ini berarti bila semua dimensi yaitu kesempatan berkarir, wewenang pada posisi yang ditempati, kesempatan berpartisipasi dalam perusahaan dan kebebasan dalam menerapkan *professional judgement* tidak terpenuhi di RS Kasih Ibu Surakarta maka karyawan akan berfikir ulang ketika mendapat tawaran ke perusahaan lain.

Hasil analisis dari pengujian uji F menunjukkan bahwa *Affective Commitment*, *Intrinsic Motivation*, dan *Job Autonomy* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta. Hasil analisis dari Nilai R^2 (nilai koefisien determinasi R^2) menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel *Affective Commitment*, *Intrinsic Motivation*, dan *Job Autonomy* sebesar 28,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh model yang lain.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan seperti: Penelitian terhadap variabel independen belum bisa maksimal untuk melihat kondisi di Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta, karena responden dalam penelitian ini terbatas pada perawat (tingkatan pelaksana, bukan manajer) dan, penelitian ini hanya dilakukan di RS Kasih Ibu Surakarta sehingga penelitian akan berbeda jika dilakukan di daerah atau pada perusahaan lain

Peneliti menyarankan beberapa pihak: Saran untuk Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta adalah selalu meningkatkan kualitas karyawan untuk bisa terus meningkatkan profesionalisme dalam bekerja. Salah satunya adalah dengan meningkatkan pelatihan-pelatihan karyawan yang menitikberatkan pada materi visi, misi, dan tujuan organisasi yang akan meningkatkan motivasi dan komitmen. Untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat menambah variabel yang diteliti untuk lebih mengetahui sikap pegawai misalnya dengan menggunakan variabel motivasi ekstrinsik seperti kepemimpinan, budaya kerja, dan iklim organisasi. Penelitian juga

disarankan untuk jangka waktu yang lebih lama untuk mendapatkan gambaran tentang variabel yang mempengaruhi sikap pegawai pada perubahan organisasi. Dengan menambah jumlah responden tentunya juga akan semakin mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang pengaruh dari variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2010, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BPFE UNDIP, Semarang.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. PT Prehallindo, Jakarta.
- Hom, Peter W & Griffeth, Rodger W. 1995. *Employee Turnover*.
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE.
- Mobley, W.H. 2000. *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta. PT. Pustaka Binaman Press Indo.
- Rahman, Abdul et al. 2008. *Measuring Turnover Intention : A Study of IT Professional in Pakistan*. International Review of Business Research Paper Vol. 4 No. 3, pp 45-55.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.